

1 INNLEDNING

Åpenhetsloven har til formål å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

I denne rapporten, som er utarbeidet i samsvar med åpenhetsloven § 5, redegjør Laerdal Medical AS for tiltakene som er iverksatt for å redusere risikoen for negative konsekvenser selskapets aktivitet og forretningsforbindelser kan ha for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Redegjørelsen inkluderer også Laerdal Global Health AS, selv om de ikke anses som rapporteringspliktig etter lovens krav. Vi finner det likevel fornuftig å inkludere Laerdal Global Health AS da komponenter er innkjøpt, og deres produkter i stor grad er produsert av Laerdal Medical.

Rapporten dekker perioden fra 1. juli 2024 til 30. juni 2025.

1.1 Forpliktelseserklæring

Laerdals forpliktelser til å fremme og respektere menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er forankret i styret og operasjonalisert i vår “Corporate Social Responsibility Commitment”.

[Policy Commitment Corporate Social Responsibility | Laerdal Medical](#)

2 VÅR VIRKSOMHET

2.1 Selskapets organisering

Vårt felles mål for alle selskaper i Laerdal er å bidra til å redde 1 million liv flere hvert år innen 2030. Det er satt opp en selskapsstruktur som gjør at vi kan jobbe langs flere akser samtidig for å nå 2030-målet.

Laerdal Medical AS består av 26 salgsselskaper, fire fabrikker og sju lokasjoner med produktutvikling. Laerdal Global Health AS ble etablert i 2010 som et ideelt søsterselskap til Laerdal Medical, for å bidra til å nå bærekraftsmålene innen mødre og nyfødt helse.



2.2 Visjon og mål

Vår visjon er at ingen skal dø eller invalidiseres unødvendig i forbindelse med fødsel eller som følge av plutselig sykdom, alvorlig ulykke eller pasientskade.

Vi skal bidra til å redde liv. For Laerdal-selskapene samlet er målet å bidra til å redde en million flere liv. Hvert år. Innen 2030.

I mer enn 60 år har Laerdal vært dedikert til å støtte utviklingen innen gjenopplivning og pasientsikkerhet. Vi tilbyr løsninger innen opplæring av lekfolk og profesjonelle livreddere. Vi produserer robust og holdbart medisinsk utstyr sertifisert av de respektive akkrediteringsmyndighetene. Vi leverer utstyr globalt, hovedsakelige til helsevesen, opplæringsinstitusjoner og ambulansetjenester.

Laerdal har tydelige ambisjoner om å levere innovative og bærekraftige produkter som samtidig reduserer våre miljøutslipp. For organisasjonen er de 17 bærekraftsmålene sentrale, med ekstra fokus på SDG 3, "Good Health".

2.3 Interne retningslinjer

Laerdals forpliktelse til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er forankret i retningslinjer og styringssystemer, samt bekreftet gjennom vårt medlemskap i UN Global Compact. Vår forpliktelse til samfunnsansvar reflekterer FNs menneskerettighetsdeklarasjon og er vedtatt av styret. Hele konsernet, inkludert Laerdal Global Health, er omfattet av Laerdals etiske retningslinjer. I tillegg følger også konsernets retningslinjer for arbeid innen ESG, det vil si Miljø-, Sosiale- og Forretningsetiske forhold. Disse retningslinjene er utarbeidet på engelsk og omhandler følgende tema:

- [Equal opportunities. Laerdal on diversity and inclusion | Laerdal Medical](#)
- [Environment and circular solutions](#)
- [Anti-slavery](#)
- [Anti-corruption](#)
- [Conflict Minerals Policy Statement](#)
- [DNSH Statement for Laerdal Medical | Laerdal Medical](#)
- [Laerdal Code of Conduct](#)
- [Laerdal Medical Code of Conduct for Business Relationships | Laerdal Medical](#)
- [Sustainable sourcing policy | Laerdal Medical](#)
- [Whistle-blower line. Our commitment and contact details Whistleblower Channel](#)

Retningslinjene dekker Laerdals globale virksomheter, inkludert alle juridiske enheter; fabrikker, produktutviklingsenheter og salgskontorer.

Laerdal har etablert et lederforum, inkludert CEO, for å sikre at vi kontinuerlig vurderer resultater og streber etter forbedringer innen menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, miljø og antikorrupsjon.

- [laerdal-leadership-forum-for-csr-update-2020_revised-june-2025.pdf](#)

Vi oppfordrer våre ansatte og andre interessenter til å informere oss om utfordringer knyttet til menneskerettigheter, miljø eller antikorrupsjon. Dette gjelder alle aktiviteter, inkludert tjenester, produkter eller forretningsforhold.

Forpliktelsene til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er utviklet med bistand fra eksterne eksperter med forankring i styret. De blir kommunisert både internt og eksternt. Retningslinjene vil bli gjennomgått og om nødvendig revidert.

3 AKTSOMHETSVURDERINGER

3.1 Retningslinjer og prosedyrer

Laerdals forpliktelse er basert på de internasjonalt vedtatte prinsippene for bærekraftig utvikling innenfor menneskerettigheter (inkludert arbeidstakerrettigheter), miljø (inkludert klima) og antikorrupsjon. Prinsippene er utarbeidet av FNs Global Compact. De gjøres operative gjennom FNs retningslinjer for næringsliv og menneskerettigheter ("UNGPs") og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper ("OECD").

Vi overholder lokal lovgivning, uansett hvor vi opererer. Uavhengig av dette betyr vår forpliktelse at Laerdal kontinuerlig identifiserer, forebygger eller reduserer risikoen for negative virkninger av våre aktiviteter i forhold til kjerneprinsippene for bærekraft. Vi er åpne om negative konsekvenser, og jobber proaktivt for langsiktig bærekraftig utvikling. Sustainability rapport med oppdatering på våre bærekraftsmål, inkludert utfordringer, utarbeides årlig. [2025 Laerdal Sustainability Report by laerdalmedical1 - Issuu](#)

3.2 Vårt arbeid for å forhindre negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Laerdal gjennomfører fortløpende aktsomhetsvurderinger internt, av leverandørkjeden og av forretningspartnere, i samsvar med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Aktsomhetsvurderingene gjelder grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Vi kommuniserer, og følger opp våre forpliktelser gjennom våre prosesser og policies, slik som Laerdals Code of Conduct og Code of Conduct for Business Relationships.

Risikovurdering gjennomføres ved å:

- Identifisere hvor vi har potensielle risikoer.
- Redegjøre for hva vi gjør for å forebygge og redusere disse risikoene.
- Redegjøre for hvordan vi overvåker og følger opp risikoene.
- Ha en kanal for kommunikasjon og avhjelping ved potensielle negative virkninger (varslingskanal).

Vi forventer en tilsvarende gjennomgang fra alle våre forretningsforbindelser.

3.2.1 Egen virksomhet

For å følge opp egen virksomhet i henhold til UN Guiding Principles og OECD Guidelines, har vi, som supplement til tiltak nevnt under 2.3, innført årlige EcoVadis evalueringer av egen virksomhet. EcoVadis Platform er basert på 33 relevante artikler i FNs Grunnleggende Rettigheter, som dekker 48 menneskerettigheter, samt 20 kjerneelementer for miljømessig og 16 kjerneelementer for økonomisk bærekraft. Gjennom plattformen evalueres hver risiko opp mot vår virksomhet, i tillegg evalueres våre prosesser og retningslinjer. Evalueringen gir innspill til forbedring innen miljø, etikk, arbeidsforhold og menneskerettigheter samt bærekraftige anskaffelser.

Identifiserte og potensielle risiki behandles ved gjennomgang to ganger årlig i styremøter for hver fabrikk. Vi har i tillegg en konsernomfattende management review prosess, samt intern- og tredjeparts revisjoner.

Våre ansatte er viktige partnere i arbeidet med å bli stadig bedre på bærekraftig utvikling. Vi forventer at alle ansatte i sitt daglige arbeid bidrar til å oppfylle vår forpliktelse til prinsipper for bærekraft. Vi har integrert dette gjennom relevant opplæring, kommunikasjon og regelmessige vurderinger på gap. Vi oppmuntrer alltid ansatte til å dele gode ideer for å forebygge eller redusere negative virkninger som truer våre prinsipper for bærekraft. Vi har etablert en prosess hvor ansatte blir motivert til å fremme gode forslag til videreutvikling innen vår visjon Helping Save Lives og innen bærekraft. De beste forslagene blir promotert og delt via online møter med alle ansatte for å skape ytterlig eierskap og motivasjon på området.

3.2.2 Leverandører og forretningsforbindelser

Laerdal anser respekt for menneskerettighetene som en av grunnpilarene for verdiskapning. Vi forventer at alle forretningsforbindelser oppfyller de globalt avtalte minimumsstandardene for ansvarlig forretningsførsel, som uttrykt i denne forpliktelsen. Leverandører og samarbeidspartnere skal i henhold til vår Code of Conduct for Business Relationships håndtere og kommunisere til oss de negative virkningene deres virksomhet forårsaker eller bidrar til i forhold til UNGPs/OECDs retningslinjer. Våre forretningsforbindelser skal uten unødig forsinkelse informere Laerdal om eventuelle alvorlige virkninger i deres egen eller deres leverandørers virksomhet. De er i tillegg forventet å støtte sine leverandører hvis deres virksomhet skaper alvorlige virkninger; og, uavhengig av hvor den alvorlige virkningen oppstår, sørge for at Laerdal mottar all relevant informasjon.

Alle våre forretningsforhold har krav om å signere [Laerdal Medical Code of Conduct for Business Relationships | Laerdal Medical](#), som reflekterer krav til aktsomhetsvurdering i henhold til UNGPs og OECD guidelines. Dette for å sikre ansvarlighet hos forretningsforbindelser og i hele vår leverandørkjede. Arbeidet med aktsomhetsvurderinger er en kontinuerlig prosess, hvor intensjonen til Laerdal er å bidra til en faktisk forbedring for menneskene som inngår i vår leverandørkjede og i vår egen virksomhet.

Laerdal har i mange år jobbet aktivt for at menneskerettigheter, bærekraftig utvikling og forsvarlig miljøhåndtering blir ivaretatt i leverandørkjeden. Vi har innlemmet EcoVadis som en del av vår innkjøpsprosess og leverandøroppfølging. EcoVadis Platform underbygger bærekraft og sosialt ansvar som en naturlig del av Laerdals anskaffelsesprosesser.

Metodikken til EcoVadis på leverandørsiden er bygget på internasjonale bærekraftstandarter, inkludert Global Reporting Initiative, UN Global Compact og ISO 26000, som dekker mer enn 200 forbrukskategorier i mer enn 175

land. EcoVadis bidrar til flere grunnleggende trinn i due diligence-prosessen som definert av OECDs retningslinjer. EcoVadis bistår Laerdal med følgende i due diligence-prosessen:

1. Risikoidentifikasjon og -vurdering.
2. Risikoforebygging: Herunder opprettes korrigerende aksjoner for leverandørene til hjelp for å redusere og identifiserte risikoer.
3. Overvåking og rapportering: herunder KPIer og rapporteringsdashboards.

For at due diligence-prosessen skal bli fullstendig har Laerdal i tillegg følgende interne verktøy, som inngår som en del av den totale prosessen:

- Interne retningslinjer
- Dedikert ansvar og forankring hos ledelsen
- Varslingsmuligheter
- Oppfølging – en til en revisjon av leverandører hvor man anser det nødvendig

Laerdal anskaffer et bredt spekter av produkter og tjenester, og samarbeider med en rekke forretningsforbindelser og samarbeidspartnere fra store deler av verden. Ved å bruke EcoVadis får vi en mer strukturert og resultatbasert tilnærming til risikostyring. Gjennom EcoVadis sin bærekraftsvurdering får Laerdal god innsikt i våre nåværende og potensielle leverandørers evne og vilje til å møte kravene vi stiller innen de fire bærekraftsområdene, deriblant menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

3.2.3 Varslingsrutine

Laerdal har en digital varslingskanal hvor det oppmuntres til rapportering av potensielle brudd på Laerdals retningslinjer. Ansatte og eksterne parter kan melde fra om mulige brudd på selskapets etiske regelverk og leverandørens etiske regelverk.

Kanalen administreres av PricewaterhouseCoopers (PwC) ([Laerdal Medical whistleblower channel | Laerdal Medical](#)) og sikrer konfidensialitet og høye etiske standarder. Bekymringer kan rapporteres gjennom et nettbasert skjema, e-post eller tradisjonell post. Eksempler på brudd inkluderer etikk, trakassering, brudd på helse- og sikkerhetsbestemmelser, samt brudd på miljø- og menneskerettighetslover. Selskapet forsikrer beskyttelse mot gjengjeldelser for varslere og forplikter seg til en rettferdig, objektiv og konfidensiell oppfølgingsprosess. PwC utfører en innledende vurdering, og hvis nødvendig, oppnevnes et etterforskningsteam. PwC utarbeider en årlig rapport på innmeldte saker.

4 NEGATIVE KONSEKVENSER OG RISIKO

4.1 Egen virksomhet

Gjennom interne prosesser og systemer, komplementert med EcoVadis plattformen, har grunnleggende menneskerettigheter blitt evaluert. I løpet av denne rapporteringsperioden har ikke Laerdal identifisert noen faktiske negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet. Det har blitt identifisert risiko for mulige negative konsekvenser. Type risiko og risikonivå varierer for

de forskjellige geografiske lokasjonene. Likestilling, kjønnsbalanse og helse miljø og sikkerhet (HMS) er identifisert som potensielle risikoområder ved alle våre lokasjoner. I inneværende periode har vi hatt fokus på fysisk arbeidsmiljø ved fabrikkene i Stavanger og Gatesville, Texas.

4.2 Leverandørkjede og forretningsforbindelser

I 2025 er vi koblet til våre mest kritiske og strategiske leverandører på EcoVadis Platform. Risikovurderingene på plattformen identifiserer leverandørkategorier med generell risiko for negative konsekvenser for menneskerettigheter og/eller anstendige arbeidsforhold.

Både for forrige og inneværende rapporteringsperiode har Laerdal identifisert og kategorisert følgende leverandørkategorier som høyrisiko: (1) tekstiler, (2) elektronikk og (3) kjemikalier, inkludert helse, miljø og sikkerhet på disse områdene. Risiko for frihet til etablering av og deltagelse i fagforening er identifisert som vesentlige ved visse geografiske lokasjoner. I inneværende rapporteringsperiode har vi intensivert den systematiske gjennomgangen, spesielt av de leverandørene som faller inn under disse kategoriene. Vi innleder dialog med disse leverandørene og utarbeider konkrete oppfølgingsplaner for å sikre at leverandøren har tilstrekkelig kontroll på risikoene eller at det iverksettes tiltak for å redusere eller eliminere disse. Dialog og samarbeid med våre leverandører er en viktig del av vår anskaffelsesprosess. Leverandørene er bindeleddet til resten av verdikjeden vår, og tett samarbeid er viktige i Laerdals fokus på å fremme grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

I løpet av denne rapporteringsperioden har ikke Laerdal identifisert noen brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold blant våre leverandører og forretningsforbindelser.

5 TILTAK

5.1 Iverksette tiltak

Egen virksomhet

Laerdal anser det som vår forpliktelse å iverksette tiltak for å forhindre og/eller redusere risiko for at negative konsekvenser materialiserer seg. I løpet av de siste årene, og spesielt i løpet av rapporteringsperioden, har derfor Laerdal implementert en rekke tiltak for å håndtere og redusere de risikoer som nevnt tidligere i rapporten.

Laerdal implementerte i 2023 en tiltakspakke for å sikre menneskerettighetene på egne fabrikker og kontorsteder. Denne inkluderer opplæringsprogrammer, strenge kvalitetsprosesser og retningslinjer, blant annet retningslinjer som omfatter mangfold, likestilling, inkludering, like muligheter, ikke-diskriminering, retten til fri organisering og andre relevante områder. Det ble også etablert mekanismer for klagebehandling for å sikre gode prosesser for å identifisere mulige negative konsekvenser, og dermed ta grep for å minimere negative konsekvenser og risikoer. Laerdal legger stor vekt på ansattes trivsel og sikkerhet. Gjennom disse tiltakene viser Laerdal sin forpliktelse til etisk og ansvarlig drift.

I rapporteringsperioden har dette blitt fulgt opp gjennom følgende tiltak:

- Konsernets totale lønnsoversikter skiller på jobbfamilie, nivå, lokasjon og kjønn. Ut fra disse kriteriene foretas det årlige gjennomganger for å sikre at det ikke er lønnsforskjeller som ikke kan relateres til rolle og ansvar.
- Sammenlignbare stillingsnivå evalueres jevnlig for å plukke opp eventuelle endringer i innhold, ansvar og forpliktelser som kan føre til endringer i den naturlige sammenligningsgruppen for lønn.
- Årlig medarbeiderundersøkelse for å evaluere, identifisere og følge opp forbedringstiltak for arbeidsmiljø og engasjement. I årets undersøkelse var svarprosent 91 % og resultatene i øverste kvartil på samtlige områder, inkludert mangfold, likestilling og inkludering.
- «Diversity, equity, inclusion and belonging» (DEIB) introdusert som et av våre fem oppdaterte ledelsesprinsipper med påfølgende workshop og støttemateriale for ledere.
- Støtte til etablering og videreføring av uavhengige ansattressursgrupper som «DEIB Committee» og «Women in Leadership» for å fremme mangfold, likestilling og inkludering.
- Inngåelse av samarbeid med TENK Tech Camp for å bidra til å gjøre teknologi til et tilgjengelig, engasjerende og inspirerende valg for flere jenter.
- Tiltak for å styrke tilhørighet og fremme velferd gjennom flere sosiale, kulturelle og sportslige aktiviteter som bidrar til et inkluderende og helsefremmende arbeidsmiljø.
- Kontinuerlig forbedring av retningslinjer for å minimere risiko for diskriminering i ansettelsesprosesser.
- Kontinuerlig identifisering av risiko og forbedringsområder innen HMS.

Et viktig tiltak relatert til HMS ved fabrikkene er flytting av produksjon i Stavanger til et nytt og moderne bygg samt etablering av nytt lager og relaterte kontorer ved fabrikkene i Gatesville, Texas. Med disse tiltakene har vi oppnådd bedre fysiske arbeidsforhold ved disse lokasjonene. Dette inkluderer universell utforming, bedre lysforhold, ventilasjon og mer effektive arbeidsoperasjoner.

Leverandørkjeden

Basert på vår aktsomhetsvurdering, og risikovurderinger foretatt ved hjelp av EcoVadis, vil Laerdal vurdere ytterligere tiltak internt og som oppfølging mot leverandører. I denne rapporteringsperioden har vi fortsatt vårt fokus på tett oppfølging av kritiske og strategiske leverandører. Gjennom dialog med våre leverandører kommuniserer vi viktigheten og fokuset menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold har for Laerdal. Vi anser god kommunikasjon og tett oppfølging, sammen med klare krav til leverandørene, som sentrale tiltak for å unngå negative konsekvenser.

For 2025 har vi et konkret mål om at det for 80% av vår leverandørmasse skal være gjennomført en CSR (Corporation Sosial Responsibility) evaluering via EcoVadis Platform eller tilsvarende alternativ. Hvor minstekravene ikke møtes vil det bli igangsatt gjennomgang og tett oppfølging med relevant leverandør.

Ny og forsterket Code of Conduct for Business Relationships er utarbeidet og skal sendes til alle leverandører i løpet av kommende periode. Hovedendringer fra tidligere utgaver er blant annet sterkere fokus på tredjeparts CSR evalueringer, samt krav om rapportering av karbonavtrykk, utslipp og avfallshåndtering.

5.2 Planlagte tiltak

Egen virksomhet

Basert på identifiserte risiko i egen virksomhet, vil vi fortsette med å gjennomføre nye tiltak og prosesser, samt å jobbe med å kontinuerlig evaluere og forbedre igangsatte initiativ. Eksempler på konkrete planlagte tiltak inkluderer:

- Evaluere resultater og følge opp tiltak fra årlige medarbeiderundersøkelser.
- Fortsette tiltak for å øke kvinneandel i lederskap. Kvinner utgjør nå 44% av vår arbeidsstyrke, 39% av lederroller og 40% av konsernledelsen.
- Styrke lederutvikling med oppstart av fire nye globale lederutviklings program
- Videreføre initiativer for rekruttering av kvinner innen teknologi, som er et viktig fokusområde for Laerdal. I 2024 var 47% av nyansatte i selskapet kvinner.
- Videreføre samarbeid med TENK Tech Camp for å bidra til å gjøre teknologi til et tilgjengelig, engasjerende og inspirerende valg for flere jenter.
- Gjennomføring av kompetanseheving for ansatte rundt «Diversity, equity, inclusion and belonging» med mål om å styrke bevissthet, forståelse og inkluderende praksis i hele organisasjonen.

Vi vil fortsette arbeidet for enda bedre rutiner for arbeid med aktsomhetsvurderingsverktøyet. I dag er selskapets ledelse per lokasjon, vi er i 26 land, ansvarlig for oppdatering av vurderingen. Vi vil evaluere hvordan vi kan jobbe mer kontinuerlig med verktøyet for å forsikre at vi enda bedre dekker våre risikoområder. Vårt lederforum for samfunnsansvar, eller Corporate Social Responsibility (CSR), er en viktig arena for å diskutere forbedringer og styre denne utviklingen.

Leverandørkjeden

Langsiktige kontrakter og tett leverandørkontakt er fundamentet i vårt arbeid for å unngå negative konsekvenser i leverandørkjeden. Vi gjennomfører årlige revisjoner av leverandører, inkludert fysiske besøk. I tillegg fokuserer vi på tettere samarbeid og dialog med kritiske og strategiske leverandører slik at de har en klar forståelse av Laerdals krav og forventninger.

I løpet av neste rapporteringsperiode vil vi, med utgangspunkt i de identifiserte risikoer, fortsette arbeidet med å implementere EcoVadis CSR evalueringer hos våre leverandører. Gjennom EcoVadis vil våre leverandører jobbe kontinuerlig med forbedringsområder og aksjoner frem mot den årlige vurderingen. EcoVadis bidrar til en mer effektiv og tettere oppfølging av våre leverandører, slik at vi kan følge opp konkrete tiltak på en strukturert måte. De av våre leverandører som ikke ønsker å bruke EcoVadis, må dokumentere at de har tilsvarende system og prosesser på plass, som på en god måte ivaretar og sikrer grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

6 KONTAKTINFORMASJON

Ønsker du mer informasjon relatert til denne rapporten eller andre henvendelser knyttet til vår håndtering av faktiske og potensielle negative konsekvenser i henhold til åpenhetsloven kan de sendes til:

transparencyact@laerdal.com



Rapport om åpenhetsloven

Stavanger, 27. juni 2025

Daglig leder – Laerdal Medical AS

DocuSigned by:

Alf-Christian Dybdahl

0CF7F0E1BBD148D...

Alf-Christian Dybdahl

I styret for Laerdal Medical AS

DocuSigned by:

Tore Lærdal

C4A4F8C7F00144C...

Tore Lærdal
Styrets leder

Signed by:

Kenneth George Morallee

FB1C6D2E9CF0436...

Kenneth George Morallee
Styremedlem

Signed by:

Ulva Lindberg

DA7C595E69B1402...

Ulva Lindberg
Styremedlem

Signed by:

Frank Johannessen

836FB4B400554DF...

Frank Johannessen
Styremedlem

DocuSigned by:

Ingrid Lærdal

069372285A3340D...

Ingrid Lærdal
Styremedlem

DocuSigned by:

Trond Riiber Knudsen

0604A5B10062427...

Trond Riiber Knudsen
Styremedlem

DocuSigned by:

Andreas Kråkenes

9F1C70252279426...

Andreas Kråkenes
Styremedlem

Signed by:

Ingrid Ueland

3FF107B54895444...

Ingrid Ueland
Styremedlem

Daglig leder – Laerdal Global Health AS

DocuSigned by:

Karoline Myklebust Linde

71F315C7F43248D...

Karoline Myklebust Linde

I styret for Laerdal Global Health AS

DocuSigned by:

Ingrid Lærdal

069372285A3340D...

Ingrid Lærdal
Styrets leder

DocuSigned by:

Jon Åsmund Lærdal

D98D7649FF7349B...

Jon Åsmund Lærdal
Styremedlem

DocuSigned by:

Tore Lærdal

C4A4F8C7F00144C...

Tore Lærdal
Styremedlem

DocuSigned by:

Hanne Kristin Lærdal

EC31A5B5E9FE46C...

Hanne Kristin Lærdal
Styremedlem